

ANALISTA DE GESTÃO CORPORATIVA RECURSOS HUMANOS

LEIA ATENTAMENTE AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

01 - Você recebeu do fiscal o seguinte material:

a) este caderno, com os enunciados das 50 questões das Provas Objetivas e das 2 (duas) questões da Prova Discursiva, sem repetição ou falha, com a seguinte distribuição:

LÍNGUA PORTUGUESA		LÍNGUA INGLESA		CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS	
Questões	Pontos	Questões	Pontos	Questões	Pontos
1 a 5	2,0	11 a 15	1,0	21 a 30	1,5
6 a 10	3,0	16 a 20	2,0	31 a 40	2,0
-	-	-	-	41 a 50	2,5

b) um Caderno de Respostas para o desenvolvimento da Prova Discursiva, grampeado ao **CARTÃO-RESPOSTA** destinado às respostas às questões objetivas formuladas nas provas.

02 - Verifique se este material está em ordem e se o seu nome e número de inscrição conferem com os que aparecem no **CARTÃO-RESPOSTA**. Caso contrário, notifique **IMEDIATAMENTE** o fiscal.

03 - Após a conferência, o candidato deverá assinar no espaço próprio do **CARTÃO-RESPOSTA**, a caneta esferográfica transparente preferencialmente de tinta na cor preta.

04 - No **CARTÃO-RESPOSTA**, a marcação das letras correspondentes às respostas certas deve ser feita cobrindo a letra e preenchendo todo o espaço compreendido pelos círculos, a **caneta esferográfica transparente preferencialmente de tinta na cor preta**, de forma contínua e densa. A LEITORA ÓTICA é sensível a marcas escuras; portanto, preencha os campos de marcação completamente, sem deixar claros.

Exemplo: (A) ● (C) (D) (E)

05 - Tenha muito cuidado com o **CARTÃO-RESPOSTA**, para não o **DOBRAR, AMASSAR ou MANCHAR**. O **CARTÃO-RESPOSTA SOMENTE** poderá ser substituído caso esteja danificado em suas margens superior ou inferior - **BARRA DE RECONHECIMENTO PARA LEITURA ÓTICA**.

06 - Para cada uma das questões objetivas, são apresentadas 5 alternativas classificadas com as letras (A), (B), (C), (D) e (E); só uma responde adequadamente ao quesito proposto. Você só deve assinalar **UMA RESPOSTA**: a marcação em mais de uma alternativa anula a questão, **MESMO QUE UMA DAS RESPOSTAS ESTEJA CORRETA**.

07 - As questões objetivas são identificadas pelo número que se situa acima de seu enunciado.

08 - **SERÁ ELIMINADO** do Concurso Público o candidato que:

- se utilizar, durante a realização das provas, de máquinas e/ou relógios de calcular, bem como de rádios gravadores, *headphones*, telefones celulares ou fontes de consulta de qualquer espécie;
- se ausentar da sala em que se realizam as provas levando consigo o Caderno de Questões e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA** grampeado ao Caderno de Respostas da Prova Discursiva.
- se recusar a entregar o Caderno de Questões e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA** grampeado ao Caderno de Respostas da Prova Discursiva, quando terminar o tempo estabelecido.

09 - Reserve os 30 (trinta) minutos finais para marcar seu **CARTÃO-RESPOSTA**. Os rascunhos e as marcações assinaladas no Caderno de Questões **NÃO SERÃO LEVADOS EM CONTA**.

10 - Quando terminar, entregue ao fiscal **O CADERNO DE QUESTÕES E O CARTÃO-RESPOSTA** grampeado ao Caderno de Respostas da Prova Discursiva e **ASSINE A LISTA DE PRESENÇA**.

Obs. O candidato só poderá se ausentar do recinto das provas após **1 (uma) hora** contada a partir do efetivo início das mesmas. Por motivos de segurança, o candidato **NÃO PODERÁ LEVAR O CADERNO DE QUESTÕES**, a qualquer momento.

11 - **O TEMPO DISPONÍVEL PARA ESTA PROVA DE QUESTÕES OBJETIVAS E DISCURSIVAS É DE 4 (QUATRO) HORAS**, findo o qual o candidato deverá, **obrigatoriamente**, entregar o **CADERNO DE QUESTÕES E O CARTÃO-RESPOSTA** grampeado ao Caderno de Respostas da Prova Discursiva.

12 - As questões e os gabaritos das Provas Objetivas serão divulgados no primeiro dia útil após a realização das mesmas, no endereço eletrônico da **FUNDAÇÃO CESGRANRIO** (<http://www.cesgranrio.org.br>).

LÍNGUA PORTUGUESA

Futuro Tecnológico

Olho para o monitor à minha frente e lembro como, faz tão pouco tempo, eu estaria diante de uma pilha de laudas em branco, ajeitando pelo menos duas delas na máquina de escrever com uma folha de papel-carbono ensanduichada entre elas. Os erros eram apagados com uma sucessão de xis e as emendas feitas laboriosamente a caneta, resultando disso um texto imundo e desfavoravelmente comparável a um papiro deteriorado. Dicionário era na base do levantamento de peso e da lupa de leitura e descobrir se o nome de um sujeito era com q ou com k às vezes demandava até pesquisa telefônica. E, depois de escrever a matéria, ainda se tinha de enfiá-la num malote e rezar para que chegasse a tempo.

Hoje acho que teria dificuldade em encontrar papel-carbono para comprar, a juventude nem sabe o que é máquina de escrever, os dicionários, enciclopédias e até papiros deteriorados estão a um par de cliques de distância e tudo, de textos a ilustrações, se manda por via eletrônica. Claro, ninguém ou quase ninguém tem saudade dos velhos tempos trabalhosos, até porque não adianta e quem não gostar pode descer do bonde. E minha situação não é diferente, mas de vez em quando fico pensando em certos progressos e cá me ocorrem algumas dúvidas.

Uma das vantagens atuais em que mais se fala é a possibilidade de trabalhar em casa que agora muita gente tem, em vez de se engravatar, pegar transporte ou se estressar de carro e comparecer a um escritório todos os dias. Há cada vez mais felizardos que trabalham de bermuda, sem camisa e até à beira de uma piscina, almoçam comidinha caseira e econômica, estão na vida que pediram a Deus. Mas acho que, se, em certos casos, isso é verdade, em outros nem tanto, pelo menos a longo prazo. Será que é melhor mesmo não conviver mais com colegas, não participar do bom e do educativamente chato que a convivência diária do trabalho enseja? Será que podemos mesmo dispensar, sem grande prejuízo, as amizades feitas assim, a experiência e o conhecimento que assim nos adviriam? E, se essa prática dá certo no trabalho, por que não dará na escola? Os estudantes teriam aulas pela Internet, com diversas vantagens sobre o sistema atual, dispendioso e cheio de riscos, ocasionados até mesmo pela convivência com colegas violentos ou inconvenientes.

Não tenho tanta certeza dessas vantagens, como acho que pelo menos alguns de vocês também não têm. Sei de gente que dedica todas as suas horas vagas à Internet, no sem-número de grupos de que se pode participar. Assim mesmo, não sobra tempo para responder à enxurrada diária de *e-mails* e mensagens variadas. O contato pessoal direto, já ameaçado pelo medo que temos de sair (embora também tenhamos

medo de ficar em casa, a vida é dura), se torna, para a turma mais radical, um risco desnecessário, uma coisa até meio *passée*, quando dispomos de recursos como os programas de conversa e as *webcams*. Tudo muito certo, tudo muito bom, mas me incluo no time dos que acham que, nesse passo, vamos nos resignar de vez a viver em tocas e morder, se por acaso toparmos inesperadamente um semelhante. Esse progresso para mim é retrocesso.

Assim como, do ponto de vista do leitor, tenho certeza de que encontrarei companheiros de ideal, em relação a esse negócio de máquina de ler livros, dos quais aquele em que mais se fala é o já famoso Kindle. Para quem não gosta de livros e apenas os usa porque precisa e não pode evitar, com certeza terá utilidade. Para quem tem necessidade de ler notícias apressadamente, também. E, enfim, quebrará o galho de uma porção de gente, em áreas que nem podem ser previstas agora.

Mas, para quem gosta de ler como eu e vocês (se não gostassem, não estariam lendo isto aqui, achariam coisa melhor para fazer sem muita dificuldade), as trapizongas que estão criando para se ler já chegam causando perplexidade por uma razão elementar, que não pode deixar de ter ocorrido a quem quer que haja pensado um pouquinho sobre o assunto. Antes dessa tremenda invenção, qualquer um podia pegar um livro e lê-lo, tendo como equipamento indispensável no máximo, uns óculos. De agora em diante, se a moda pegar, isso acabará sendo inviável. Escapa-me à compreensão o progresso contido num livro que requer um aparelho – e não tão baratinho assim – para ser lido, quando hoje não se precisa de nada, basta saber ler.

(...) Quanto ao trabalho, principalmente mental, que o livro dá ao leitor, pergunta-se: a idéia não era essa? Com certeza não chegarei até lá, mas antevejo o dia em que o livro impresso será apresentado como a última novidade.

João Ubaldo Ribeiro, in **O Globo**

1

Que expressão **CONTRARIA** as expectativas levantadas pelo título do texto?

- (A) "...cá me ocorrem algumas dúvidas." (l. 25)
- (B) "...experiência e o conhecimento..." (l. 40)
- (C) "Os estudantes teriam aulas pela Internet," (l. 42-43)
- (D) "uma coisa até meio *passée*," (l. 56-57)
- (E) "...viver em tocas e morder," (l. 61)

2

A causa para que o resultado do trabalho se tornasse "...desfavoravelmente comparável a um papiro deteriorado." (l. 8-9) é a

- (A) existência do monitor do computador.
- (B) quantidade de laudas em branco.
- (C) necessidade de trabalhar em máquina de escrever.
- (D) exigência de serem usadas folhas de papel-carbono.
- (E) execução de correções do texto feitas à máquina e à mão.

3

No trecho "... e quem não gostar pode descer do bonde." (l. 22-23), o autor alude a quem não gosta de

- (A) ter saudade dos velhos tempos muito trabalhosos.
- (B) escrever com papel-carbono ensanduichado entre laudas.
- (C) adotar as novas ações decorrentes do uso do computador.
- (D) lidar com máquinas de escrever, dicionários e enciclopédias.
- (E) fazer pesquisa sobre ortografia para a composição da matéria.

4

Dentre as ações ou atitudes apontadas abaixo, qual **NÃO** é considerada pelo autor como uma possível vantagem da tecnologia?

- (A) Economizar o dinheiro gasto em almoçar fora.
- (B) Prescindir de experiência e conhecimento.
- (C) Trabalhar com roupas informais.
- (D) Prevenir-se contra a violência, na escola.
- (E) Evitar meios de transporte que geram estresse.

5

Observe as afirmativas abaixo sobre a opinião do autor a respeito das "...máquinas de ler livros". (l. 66)

- I - Só são úteis para quem não tem prazer em ler.
- II - Criam mais dificuldades de acesso aos livros.
- III - Sua entrada no mercado já era esperada.

Está correto o que se afirma em

- (A) I, apenas.
- (B) II, apenas.
- (C) III, apenas.
- (D) I e II, apenas.
- (E) I, II e III.

6

Dentre os trechos abaixo, aquele em que a palavra "até" tem um significado diferente do que apresenta nos demais é

- (A) "...descobrir se o nome de um sujeito era com q ou com k às vezes demandava até pesquisa telefônica." (l. 10-12)
- (B) "os dicionários, enciclopédias e até papiros deteriorados estão a um par de cliques de distância..." (l. 17-19)
- (C) "...até à beira de uma piscina," (l. 31-32)
- (D) "...até meio *passée*," (l. 57)
- (E) "Com certeza não chegarei até lá," (l. 90)

7

A troca da palavra destacada pela expressão entre parênteses altera o sentido completo do trecho **APENAS** em

- (A) "Hoje acho que teria dificuldade **em** encontrar papel-carbono..." (l. 15-16) (de)
- (B) "com diversas vantagens **sobre o** sistema atual," (l. 43-44) (em relação ao)
- (C) "Sei de gente que dedica todas as suas horas vagas à Internet, **no** sem-número de grupos de que se pode participar." (l. 49-51) (do)
- (D) "Assim mesmo, não sobra tempo **para** responder à enxurrada diária de *e-mails* e mensagens variadas." (l. 51-53) (de)
- (E) "Assim como, **do** ponto de vista do leitor," (l. 64) (sob o)

8

"Os erros eram apagados com uma sucessão de xis e as emendas feitas laboriosamente a caneta, resultando disso um texto imundo..." (l. 5-8).

Reescrevendo o trecho acima, mantendo-se a correção gramatical e o mesmo sentido, tem-se:

- (A) Uma sucessão de xis apagou os erros e a caneta fez as emendas laboriosamente; o resultado foi um texto imundo.
- (B) Xis sucessivos apagavam os erros e a caneta laboriosamente fazia as emendas, as quais tinham como resultado um texto imundo.
- (C) Eu apaguei os erros com uma sucessão de xis e, com a caneta, fiz as emendas laboriosamente, para conseguir no final um texto imundo.
- (D) Apagava-se os erros com xis sucessivos e fazia-se laboriosamente as emendas, onde resultava um texto imundo.
- (E) Apagavam-se os erros com uma sucessão de xis e faziam-se emendas laboriosamente a caneta, o que resultava num texto imundo.

9

A sentença que está escrita de acordo com o registro culto e formal da língua é:

- (A) Deve haver vários escritores para quem o advento das novas tecnologias foi bom.
- (B) Cerca de 10% das pessoas com computador em casa usa com facilidade as novas tecnologias.
- (C) Cada um dos novos profissionais devem ter habilidades computacionais.
- (D) Não vejo mais máquinas de escrever a venda fazem cinco anos.
- (E) Tanto o homem jovem quanto os velhos deve se adaptar às novas tecnologias.

10

Dentre as sentenças abaixo, aquela em que a forma alternativa de colocação do pronome oblíquo (apresentada em negrito) está de acordo com o registro culto e formal da língua é

- (A) Antes do Kindle, qualquer um podia pegar um livro e lê-lo. - **e o ler**.
- (B) Hoje se consegue com a leitura muito mais do que conhecimento. - **Hoje consegue-se**.
- (C) Acredito que não se precisa de nada para ler, apenas um par de óculos. - **não precisa-se**.
- (D) Se eu ganhasse um livro eletrônico, nunca iria folheá-lo. - **nunca iria o folhear**.
- (E) Muito se tem falado sobre os livros eletrônicos. - **Muito tem falado-se**.

LÍNGUA INGLESA

Text 1

California looks to catch a wave, of energy

Dec 11, 2009 19:48 EST

Besides surfing, tourism and the ocean views, California may get another benefit from its famed coast: energy.

With shores that stretch for 745 miles along the Pacific Ocean, California 'could harness more than 37,000 megawatts of ocean power, or enough to supply a fifth of the state's energy needs', according to the California Energy Commission.

On Friday, California utility Pacific Gas and Electric Co, or PG&E, took a dive in that direction. The company said it signed an agreement with the U.S. Air Force to study a wave energy project near a base and off the coast of northern Santa Barbara County. The utility is also seeking approval from the Federal Energy Regulatory Commission, or FERC.

The proposed project could harness up to 100 megawatts of electricity from waves in the Pacific. If it is built, devices would convert the wave's energy into electricity, a submarine cable would bring it to shore, where it would feed into the electrical grid at Vandenberg Air Force Base. Any excess electricity would go to the utility's electrical grid, which is connected to the base.

California will have to wait a few years, however, to see if wave energy will help the state meet its goal for a third of its energy needs to come from renewable resources by 2020.

The study for wave power off of the central coast will take three years and is part of PG&E's wave energy program. The company is also looking to develop a smaller project in northern California, off the coast of Humboldt County. Together the studies will cost more than \$7 million, a spokesman with PG& E said.

"Right now the wave industry is in its infancy," said Kory Raftery, with PG&E. "It's comparable to where wind was in the 1970s."

Currently there are few projects around the world that generate electricity from the ocean. PG&E estimates that together they produce about 300 megawatts of power, less than a single mid-sized coal plant.

Disponível em: <http://blogs.reuters.com/environment/2009/12/12/california-looks-to-catch-a-wave-of-energy/>. Access on February 20th, 2010.

11

The main purpose of Text 1 is to

- (A) convince the reader that the electricity generated from the Pacific ocean will help increase tourism.
- (B) examine the several obstacles that prevent the development of the wave industry in California.
- (C) criticize the programs on wave energy that will require large investments to be implemented.
- (D) announce a new source of renewable energy that may help supply future power needs in California.
- (E) discuss the importance of the American Airforce energy program for power supply in Santa Barbara.

12

According to Text 1, PG&E

- (A) has studied the generation of energy from tides for several years.
- (B) is responsible for the supply of most of California's energy needs.
- (C) will conduct expensive studies to investigate the power generated from waves.
- (D) has developed a wave energy program to replace the wind energy projects of the past.
- (E) has been successful in generating 100 megawatts of electricity from waves in California.

13

Analyzing the numerical figures in Text 1,

- (A) "...745 miles..." (line 4) – refers to the total extension of the California coast.
- (B) "... more than 37,000 megawatts..." (lines 5-6) – refers to the power already generated by California waves.
- (C) "...2020." (line 26) – refers to year when wave energy alone will supply most of California's energy needs.
- (D) "...more than \$7 million," (lines 31-32) – refers to the final cost of global studies on wave power.
- (E) "...1970s." (line 35) – refers to the decade when the use of wind energy reached its peak.

14

Based on the meanings of the words taken from Text 1, the relationship in each pair is defined as

- (A) "benefit" (line 2) and *advantage* are antonyms.
- (B) "famed" (line 2) and *well-known* are synonyms.
- (C) "convert" (line 18) and *transform* have opposite meanings.
- (D) "infancy" (line 33) and *beginning* express contradictory ideas.
- (E) "generate" (line 37) and *consume* express similar ideas.

15

The expression in **boldtype** expresses an addition in

- (A) "**Besides** surfing, tourism and the ocean views, California may get another benefit from its famed coast: energy." (lines 1-3)
- (B) "**If** it is built, devices would convert the wave's energy into electricity," (lines 17-19)
- (C) "California will have to wait a few years, **however**, to see if wave energy will help the state meet its goal for a third of its energy needs..." (lines 23-25)
- (D) "**Currently** there are few projects around the world that generate electricity from the ocean." (lines 36-37)
- (E) "PG&E estimates that together they produce about 300 megawatts of power, **less than** a single mid-sized coal plant." (lines 37-39)

Text 2

Oregon gets first U.S. wave-power farm

USA Today, Feb 17, 2010 - 09:49 AM

Construction has begun off Oregon's coast on the first commercial U.S. wave-energy farm, planned to supply power to about 400 homes. Wave power draws from the energy of ocean surface waves. A float on a buoy rises and falls with the waves, driving a plunger connected to a hydraulic pump that converts the vertical movement into electricity.

The first buoy will measure 150 feet tall by 40 feet wide, weigh 200 tons and cost \$4 million, according to Phil Pellegrino, spokesman for Ocean Power Technologies, which is developing the project. He explains that nine more buoys are planned for installation at a site in Reedsport, Ore., by 2012, at a total cost of \$60 million.

This renewable energy form is generating waves of skepticism. "A lot of people who are very experienced with the ocean harbor a lot of doubt that anyone can in a cost-effective way put buoys in the water, harvest the energy, and not have them end up on the beach," Onno Husing, director of the Oregon Coastal Zone Management Association, remarks.

The world's first commercial wave farm opened in 2008 off the coast of Portugal, at the Aguçadoura Wave Park, but ran into financial difficulties last year and was suspended indefinitely. Other projects are under development in Spain, Scotland, Western Australia and off the coast of Cornwall, England, according to Pellegrino.

Wave power now costs five or six times as much as wind power, because its technology is still being developed but it could eventually become cost competitive, Marianne Boust, senior analyst for Emerging Energy Research, an alternative energy advisory firm in Cambridge, Mass., reports.

<http://content.usatoday.com/communities/greenhouse/post/2010/02/oregon-gets-first-us-wave-power-farm/1>, access on February 20th, 2010.

16

According to Text 2, wave-power is, at present,

- (A) a cost-effective form of generating energy.
- (B) cheaper than wind power but more efficient.
- (C) a renewable form of energy only for beach houses.
- (D) at a developmental stage and commercially unviable.
- (E) the only possible alternative energy source for Portugal.

17

Onno Husing states that

- (A) many people mistrust the effectiveness of current wave energy technology.
- (B) energy specialists are skeptic about the future of all renewable energy sources.
- (C) the buoys set on the ocean to generate energy will certainly not remain in place.
- (D) wave energy is not going to be a successful energetic alternative for oil and gas.
- (E) any one can make a profitable and long-lasting use of waves to generate energy.

18

In the sentence "A lot of people who are very experienced with the ocean harbor a lot of doubt that anyone can in a cost-effective way put buoys in the water," (lines 16-18), the word 'harbor' is used in the same meaning as in

- (A) The ships arrived in the **harbor** more than a day late.
- (B) The diplomats had to find ways to **harbor** the political refugees.
- (C) These rivers **harbor** different species of fish, such as trout and bass.
- (D) They wanted to **harbor** the fugitives who streamed across the borders.
- (E) She decided not to **harbor** resentment against the man who accused her.

19

In "...and not have them end up on the beach," (line 19), the pronoun **them** refers to

- (A) renewable energy form(s) (line 15)
- (B) waves of skepticism (lines 15-16)
- (C) people (line 16)
- (D) a lot of doubt(s) (line 17)
- (E) buoys (line 18)

20

Identify the only statement about wave energy that is **FALSE**, according to information in Text 2.

- (A) The pioneer wave project to generate energy for commercial consumption was developed in Portugal.
- (B) Many different countries in Europe and other continents have started their own wave-energy projects.
- (C) Financial difficulties have forced the first commercial wave farm in the world to close down.
- (D) Wave energy will never be cost-effective since the ocean surface is hard to control.
- (E) Wave energy is generated by means of pumps that transform the rising and falling movement of the waves into electricity.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

21

Em um processo de avaliação de desempenho introduzido na empresa Y, objetivou-se aferir e analisar o resultado do trabalho por meio de acompanhamento, orientação e estímulo às equipes em termos de resultados e performance.

O gestor, ao analisar o processo, identificou falhas e criticou o trabalho, **EXCETO** ao reconhecer que ele

- (A) obscurece os padrões de desempenho que seriam utilizados para avaliar as pessoas.
- (B) considera haver total neutralidade das pessoas que avaliam, sem a noção de que podem estar envolvidas emocionalmente com os colegas.
- (C) oferece *feedback* contínuo e utiliza a avaliação de desempenho como instrumento de recompensa e punição.
- (D) tira conclusões com base em aspectos comportamentais, como expressões faciais, atitudes, maneira de falar e dados informativos aleatórios.
- (E) apresenta como expectativa um comportamento padronizado que oblitera diferenças individuais.

22

A entrevista de avaliação de desempenho de um funcionário é uma etapa formal do que deve se constituir em um processo contínuo de acompanhamento. Deve ser uma oportunidade de fazer um balanço geral de um período e o momento para estabelecer novas metas.

O clima em que a entrevista acontece é determinante para o seu bom andamento. Sobre esse aspecto é **INCORRETO** afirmar que a(o)

- (A) proximidade física inibe os participantes, dificultando que a entrevista transcorra de forma aberta e sem constrangimentos.
- (B) participação bilateral, em que avaliador e avaliado têm espaço para expressar o que pensam e dar sugestões sem receio, gera maior comprometimento.
- (C) adoção de uma atitude de superproteção prejudica o avaliado, pois não dá a ele a real dimensão de seu desempenho nem das questões a serem revistas para o seu crescimento.
- (D) foco na resolução de problemas e na definição de novos objetivos gera facilidade para estabelecer um clima orientado para uma relação profícua entre líder e subordinado.
- (E) incentivo ao avaliado para análise de seu desempenho, no que se refere a pontos fortes, propicia a autorreflexão e o conseqüente amadurecimento pessoal/profissional.

23

A empresa Alpha iniciou um diagnóstico da capacidade de desenvolvimento e crescimento das pessoas através da avaliação de seus potenciais. Para tanto, buscou-se

- (A) analisar o comportamento real da pessoa, em face de uma expectativa ou um padrão de comportamento estabelecido pela organização.
- (B) definir o conjunto de entregas e resultados de determinada pessoa para a empresa ou negócio.
- (C) projetar a capacidade das pessoas de obter resultados nas funções que possam vir a executar.
- (D) compreender os comportamentos esperados das pessoas no desempenho de suas funções cotidianas.
- (E) compreender o envolvimento e o esforço empreendido pelo indivíduo no processo de trabalho e na busca de resultados.

24

Após um curso de desenvolvimento gerencial, João voltou à empresa em que trabalha empenhado em aplicar os conceitos que aprendeu a respeito de *empowerment* e delegação de autoridade. Para tanto, ele considerou que

- (A) quanto mais poder as pessoas têm para moldar suas vidas, mais se tornam autônomas, gerando menor comprometimento com a missão da empresa.
- (B) o comprometimento externo estabelece um tipo de contrato psicológico com o empregado e reforça o *empowerment*.
- (C) o resultado de um programa de mudança no qual as ações dos empregados são definidas de fora para dentro constitui uma fase decisiva do *empowerment*.
- (D) a coexistência do comprometimento externo e interno nas organizações é inviável, já que a forma como esses comportamentos são obtidos é crucial para o ulterior sucesso ou fracasso do *empowerment*.
- (E) para que os colaboradores assumam maior responsabilidade por seus próprios destinos, deve-se encorajar o desenvolvimento do comprometimento interno.

25

As competências de uma organização devem ser do conhecimento de seus profissionais, para que estes possam defini-las e descrevê-las, bem como identificar as habilidades a elas incorporadas. Nessa perspectiva, analise as afirmativas a seguir.

- I - As competências básicas são suficientes para garantir o diferencial competitivo.
- II - As competências essenciais são a alma da empresa e, como tal, precisam ser partes integrantes do processo administrativo como um todo.
- III - As competências funcionais são suficientes para garantir o diferencial competitivo.
- IV - As competências básicas são aquelas características pessoais que favorecem o desempenho da atividade.
- V - Quando um funcionário possui um elevado perfil de competências, demonstra as qualidades requeridas para levar adiante determinadas missões.

Está correto **APENAS** o que se afirma em

- (A) I e II. (B) II e V.
- (C) IV e V. (D) I, II e III.
- (E) II, IV e V.

26

O segmento de ação da EPE, notadamente no setor energético – energia elétrica, petróleo e gás natural – requer que seus processos sejam flexíveis por conta de um mundo ágil e em mutação, levando a empresa a desenvolver sua capacidade de adaptar-se continuamente. Esse processo implica a exigência de novas competências e demanda um maior envolvimento dos funcionários em seus trabalhos, o que ocorre quando há

- (A) introdução de uma administração paternalista que assuma a responsabilidade de solucionar problemas e aumentar a produtividade do trabalhador.
- (B) ênfase no conhecimento tecnológico para que o funcionário saiba como operar máquinas ou computadores para processar textos ou análises financeiras.
- (C) predomínio da necessidade de pessoas treinadas em um conjunto de habilidades que levem em conta os competidores locais, nas organizações modernas.
- (D) conscientização das pessoas de que elas devem contribuir construtivamente na totalidade dos processos e, para tanto, devem ter condições de aprender continuamente.
- (E) comunicação ao setor de RH de que o bom desempenho e as boas avaliações equivalem a executar individualmente, com eficiência, um conjunto de tarefas circulares.

27

A condição fundamental para a implementação de um sistema de remuneração variável em uma empresa é a(o)

- (A) consideração de que as características remuneradas do ocupante do cargo refletem aquilo que o ocupante é ou sabe.
- (B) existência de uma estrutura de cargos e salários, na empresa, que possa servir de base para o sistema.
- (C) existência de um processo complexo de quantificação subjetiva do desempenho da empresa, das unidades e dos funcionários.
- (D) orientação do planejamento estratégico para uma administração por objetivos (APO) eminentemente hermética.
- (E) enquadramento formal dos critérios de premiação desenvolvidos de cima para baixo.

28

Para cuidar do equilíbrio interno dos salários de sua empresa, João optou pelo método de avaliação de cargos por escalonamento. Seu chefe considerou o método rudimentar, mas ele justificou a sua escolha argumentando que esse método

- (A) oferece uma fórmula instantânea para converter os resultados de um escalonamento de cargos em valores monetários.
- (B) é um dos mais fáceis de serem compreendidos pelos empregados ao ser comparado com os outros métodos de avaliação de cargos.
- (C) é o mais apropriado para cargos menos complexos e pode ser adaptado para cargos exercidos por mensalistas.
- (D) possui alto grau de precisão e, uma vez implantado, pode se tornar flexível às mudanças na natureza e no conteúdo dos cargos.
- (E) conduz a uma equitativa racionalização do aspecto salarial, quando bem estruturado, permitindo que alguém seja super pago ou mal pago.

29

Considerando o caráter multivariado do salário, considere as afirmativas a seguir.

- I - Salário direto é aquele percebido como contraprestação do serviço no cargo ocupado, e o salário indireto é aquele decorrente de cláusulas da convenção coletiva de trabalho e do plano de serviços e benefícios sociais oferecido pela organização.
- II - Salário nominal representa a quantidade de bens que o empregado pode adquirir com aquele volume de dinheiro e o salário real representa o volume de dinheiro fixado em contrato individual pelo cargo ocupado.
- III - Os salários, para as organizações, são a um só tempo um custo, porque se refletem no custo do produto ou do serviço final, e investimento, porque representam a aplicação de dinheiro em um fator de produção como uma tentativa de conseguir um retorno maior.

Está correto **APENAS** o que se afirma em

- (A) I.
- (B) II.
- (C) III.
- (D) I e II.
- (E) I e III.

30

Em ambientes caracterizados por formas modernas de organização do trabalho, envolvendo celularização, multifuncionalidade e poucos níveis hierárquicos, não faz sentido recompensar a contribuição individual ou coletiva apenas com base em descrições de atividades e definição de responsabilidades. O sistema de remuneração estratégica tem sido utilizado como instrumento para gerenciar esta nova realidade das organizações porque

- (A) combina a composição de salário direto e benefícios indiretos, levando em conta as grandes categorias que dão forma e conteúdo à empresa, como a estratégia, a estrutura e o estilo gerencial.
- (B) atua como um filtro para a convergência de energias da organização por meio da combinação equilibrada de diversas formas de remuneração.
- (C) ajuda a transformar uma visão usual de remuneração como fator de custos para uma visão que a considere fator de aperfeiçoamento, impulsionador de processos de melhoria e aumento de competitividade.
- (D) favorece a negociação direta entre superior hierárquico e funcionário e permite que os indivíduos passem a ser remunerados de acordo com o conjunto de fatores que afetam o seu sucesso pessoal.
- (E) se caracteriza como alternativa para se atingir os objetivos organizacionais, tendo como ponto de partida o que a empresa é hoje, sem demandar um diagnóstico do seu futuro.

31

Dentre as práticas avançadas de formas de remuneração, encontra-se a remuneração variável. Sobre ela, analise as características a seguir.

- I – É determinada pela função e ajustada ao mercado, o pagamento é proporcional ao período de tempo dedicado ao trabalho e está dissociada do desempenho ou do resultado de produção.
- II – É destinada a proporcionar incentivo ao pessoal técnico da empresa que trabalha em atividades em que o conhecimento tecnológico é fundamental e exige experiência prática e atualização constante.
- III – É determinada pela formação e capacitação dos funcionários e desloca o foco do cargo ou função para o indivíduo, aplicando-se, preferencialmente, a organizações que passaram por processos de mudanças.
- IV – É vinculada a metas de desempenho dos indivíduos, das equipes ou da organização, além de incluir a participação nos lucros e a remuneração por resultados.

Está correto **APENAS** o que se afirma em

- (A) II.
- (B) IV.
- (C) I e III.
- (D) III e IV.
- (E) I, II e III.

32

Um programa de salários deve levar em consideração o pacote de benefícios que compõe a contraprestação final do trabalho do empregado. Nessa perspectiva, os planos de benefícios sociais visam à (ao)

- (A) melhora do clima organizacional, elevando a moral dos empregados, a rotatividade e o absenteísmo.
- (B) melhora da qualidade de vida dos empregados, oferecendo conveniências avaliáveis em dinheiro e em compensação extra.
- (C) redução da rotação de pessoal e do absenteísmo, aumentando o bem estar do empregado e a satisfação no trabalho.
- (D) aumento da facilidade na atração e na manutenção de recursos humanos com a maximização do custo unitário de trabalho.
- (E) favorecimento da equidade das expectativas de remuneração dos empregados.

33

A pesquisa de salários é fundamental na administração da remuneração, pois é por meio desse instrumento que o administrador poderá comparar e/ou acompanhar o posicionamento dos seus salários e benefícios com aqueles estabelecidos pelo mercado. Há diversas formas de se obter uma pesquisa salarial. Considerando a realização de uma pesquisa salarial confiável que utilize uma metodologia voltada aos interesses da empresa, analise as estratégias de pesquisa a seguir.

- I – Procurar inserir na pesquisa apenas os chamados cargos-chave, os que são encontrados com maior facilidade no mercado e, ao mesmo tempo, que representam uma amostragem válida em cada faixa salarial da organização.
- II – Contar com participantes da pesquisa em número que normalmente oscila, no mercado, entre um mínimo de 100 e um máximo de 250 empresas, que devem ser selecionadas em função de sua região geoeconômica.
- III – Focar a seleção em empresas do mesmo ramo de atividade, com políticas salariais mais agressivas e que paguem acima da média do mercado.
- IV – Elaborar um manual de coleta de dados, geralmente composto de informações gerais sobre o trabalho, informações da empresa participante, pesquisa de política de salários e benefícios, relação de empresas participantes, relação de cargos pesquisados e metodologia a ser aplicada na pesquisa.

Tendo em vista as finalidades expostas, estão corretas **APENAS** as estratégias de pesquisa

- (A) I e II.
- (B) I e IV.
- (C) II e III.
- (D) II e IV.
- (E) I, III e IV.

34

Considerando um sistema de avaliação de cargos, analise os objetivos a seguir.

- I – Estabelecer o grau de contribuição de cada cargo para a consecução das metas da empresa.
- II – Identificar o grau relativo de cada cargo na estrutura da empresa e sua classificação em um grupo de cargos de pesos e características equivalentes.
- III – Verificar a adequada alocação de tarefas, responsabilidades e objetivos na estrutura da organização.
- IV – Determinar o valor relativo de cada cargo dentro da estrutura organizacional, a fim de permitir uma distribuição invariável dos salários.
- V – Oferecer uma base comparativa das diferenças significativas entre os diversos cargos para neutralizar qualquer arbitrariedade com o preço para o cargo.

Dentre os objetivos apresentados, estão corretos **APENAS**

- (A) I e II.
- (B) III e IV.
- (C) IV e V.
- (D) I, IV e V.
- (E) I, II, III e V.

35

Nos principais modelos de remuneração variável aplicados no mercado, podem ser identificadas vantagens e desvantagens. Dentre os modelos apresentados a seguir, qual é definido corretamente, em associação à sua respectiva vantagem?

Modelo	Definição	Vantagem
(A) <i>Group Incentives</i>	Tipo de contrato para pequenos ou grandes grupos que receberão uma recompensa com base na melhoria do desempenho mensurado em relação a metas pré-fixadas.	Ajuda a lapidar metas, não demanda um forte comprometimento das gerências e não causa conflitos entre os diversos grupos.
(B) <i>Individual Incentives</i>	Incentivo do tipo gerência por objetivo, aplicado a indivíduos.	É visto como controlável, não requer grande esforço da supervisão nem muito treinamento, e tem alto impacto no comportamento e no desempenho.
(C) <i>Team Proposal</i>	Programa de curto prazo estruturado para recompensar a participação dos funcionários a fim de sugerir e implementar melhorias de qualidade, produtividade e geração de receitas.	Suporta uma cultura participativa, estimula o envolvimento e o trabalho em equipe, dispensando muitas explicações e atividades da gerência média.
(D) <i>Profit Sharing</i>	Os trabalhadores participam de um <i>pool</i> de bônus gerado de uma percentagem de lucro em geral criada do lucro excedente.	Ajuda a integração de grandes grupos, é fácil de entender e mensurar e estimula o interesse nos resultados financeiros.
(E) <i>Long-Term Programs</i>	Os incentivos são aplicados a ciclos maiores que um ano, como as <i>stock options</i> para executivos.	São programas fáceis que equilibram as decisões de longo prazo, estimulam trabalho em equipe e não são afetados pelos fatores externos.

36

No levantamento das Análises de Função realizado para identificar as informações relativas às responsabilidades, aos conhecimentos e às demais características exigidas dos ocupantes dos cargos na empresa, é de extrema importância que cada descrição de tarefa responda a três questões básicas, que são:

- (A) o tipo de tarefa ou atividade que o ocupante do cargo realiza; a maneira ou método usado pelo ocupante do cargo para realizar a tarefa e a razão da existência do cargo.
- (B) os elementos e as características que compõem o perfil do cargo; as responsabilidades por materiais, por dinheiro e por resultado e as condições de trabalho (frio, umidade, vento, calor etc.).
- (C) a correlação entre o valor de cada cargo em pontos e o salário de seu ocupante; a linha de tendência dos salários e a relação entre valores da avaliação dos cargos e os respectivos salários atualmente pagos.
- (D) a disponibilidade de tempo para treinamento; o posicionamento de cada cargo dentro de uma base comparativa com os outros cargos e os estágios diferenciais de responsabilidade que produzem divisão dos cargos em categorias.
- (E) as atribuições e desafios do cargo; o desenvolvimento e as oportunidades de carreira e os objetivos de lucratividade da empresa.

37

No que se refere aos serviços e benefícios oferecidos por uma empresa a seus colaboradores, um aspecto que corresponde adequadamente ao perfil de um trabalhador é

- (A) alocação de verba calculada com base em um percentual do salário para gastar com benefícios flexíveis, além de benefícios básicos.
- (B) oferta de financiamento sólido e garantido para evitar injunções políticas, estendendo-se sobre a mais ampla base possível de pessoas.
- (C) oferta de vantagens comuns a todos os grupos hierárquicos da organização (estratégico, tático e operacional) para criar condições favoráveis à melhoria da qualidade de vida.
- (D) aplicação em longo prazo dos lucros na própria organização, a fim de garantir a solidez da empresa, gerando uma sensação de segurança nos funcionários.
- (E) condicionamento dos colaboradores ao princípio da mútua responsabilidade, em que os custos são compartilhados entre a organização e o empregado.

38

João será contemplado com reajuste salarial por mérito que a sua empresa oferece anualmente a seus colaboradores. Tal procedimento significa que

- (A) o valor real de seu salário será restabelecido por reajuste coletivo em face das alterações na conjuntura econômica do país.
- (B) foi identificada a necessidade de novo enquadramento de seu cargo para que a empresa venha a pagar um salário compatível com as práticas de mercado.
- (C) ele foi contemplado com o exercício autorizado, contínuo e definitivo, de cargo diverso do atual, em nível funcional superior.
- (D) o supervisor fez uma alteração do salário do João de um nível para outro, imediatamente superior, dentro da mesma faixa salarial, com base em metas e objetivos definidos.
- (E) João teve um ajuste de salário em até 10% ou 20% do limite mínimo da classe salarial após o período experimental, já que ele correspondeu às expectativas do cargo.

39

Um funcionário apresentou ao seu chefe cinco possibilidades para desenvolver a flexibilidade dos planos de benefícios de sua empresa. Qual delas **NÃO** contempla esse objetivo?

- (A) *Cash* livre.
- (B) Livre escolha.
- (C) Benefícios padrões associados a benefícios flexíveis.
- (D) Benefícios modulares.
- (E) Benefícios supletivos.

40

Sob a nova ótica da administração de cargos e salários, os planos devem ser concebidos como mecanismos para o desenvolvimento de carreiras profissionais. São vantagens associadas ao planejamento de carreiras, **EXCETO**

- (A) contribuir, mediante o crescimento dos colaboradores, para que a organização atinja níveis mais elevados de qualidade e produtividade no trabalho que realiza.
- (B) motivar os colaboradores na busca de maior competência técnica e encorajá-los na exploração de suas capacidades potenciais.
- (C) propiciar a ascensão do colaborador na empresa e atender às necessidades internas do preenchimento de vagas, por meio do recrutamento interno.
- (D) proporcionar maior integração do colaborador na empresa, mediante a perspectiva do crescimento profissional, provocando maior motivação, produtividade e aumento do *turnover*.
- (E) criar condições para que os colaboradores atinjam seus objetivos profissionais, em consonância com o alcance dos objetivos organizacionais.

41

No que se refere ao planejamento de carreiras, vários termos são utilizados para definir processos e procedimentos. Dentre os termos a seguir, qual está associado a uma definição **INCORRETA**?

- (A) Trajetória de carreira-linha de especialização - sucessão de cargos de uma mesma família, que exigem requisitos decrescentes, formando a carreira individual.
- (B) Trajetória de carreira em linha generalista - sucessão de cargos selecionados não pertencentes a uma mesma família, formando a carreira individual.
- (C) Plano de carreiras - instrumento que define as trajetórias de carreiras existentes na empresa, com planejamento que estabelece as metas e a trajetória de carreira dos colaboradores.
- (D) Segmento de carreiras - agrupamento de atividades correlatas, de mesma natureza, fazendo com que o cargo seja visto de forma mais ampla.
- (E) Metas individuais de carreira - objetivos futuros quanto aos cargos a serem ocupados por um indivíduo, envolvendo a sucessão de cargos ocupados durante a vida profissional.

42

O acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho é o(a)

- (A) acordo individual de trabalho.
- (B) acordo coletivo.
- (C) dissídio coletivo.
- (D) convenção coletiva de trabalho.
- (E) norma coletiva.

43

Integram o salário do trabalhador para o cálculo de FGTS, férias e 13º salário os seguintes pagamentos:

- (A) adicional noturno, adicional de periculosidade e ajuda de custo.
- (B) adicional de insalubridade, comissões e diárias para viagens que excedam 50% do salário percebido pelo empregado.
- (C) horas extras habituais, adicional de transferência e diárias para viagens equivalentes a 40% do salário percebido pelo empregado.
- (D) ajuda alimentação concedida por empresa inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), ajuda de custo e participação nos lucros paga na forma da Lei nº 10.101/2000.
- (E) ajuda alimentação concedida por empresa inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), horas extras e participação nos lucros paga na forma da Lei nº 10.101/2000.

44

O empregado que se candidatar ao cargo de dirigente sindical, na condição de suplente, terá direito à estabilidade provisória no emprego

- (A) até um ano após o término do mandato, caso seja eleito, pois o suplente goza das mesmas prerrogativas do candidato titular.
- (B) até seis meses após a eleição, independente de ser eleito ou não, pois o suplente goza das mesmas prerrogativas do candidato titular.
- (C) até um ano após a candidatura, independente de ser eleito ou não, pois o suplente goza das mesmas prerrogativas do candidato titular.
- (D) desde que tenha vínculo de emprego superior a 10 anos com o mesmo empregador.
- (E) mesmo que o Sindicato não comunique a candidatura ao empregador na forma do § 5º do art. 543 da CLT.

45

No tocante à extinção do contrato individual de trabalho firmado por empregado com mais de 1(um) ano de serviço, tem-se que a(o)

- (A) rescisão indireta do contrato por culpa do empregador produz os mesmos efeitos pecuniários da rescisão por iniciativa imotivada do empregador.
- (B) dispensa por justa causa por culpa do empregado produz os mesmos efeitos pecuniários da rescisão do contrato por pedido de demissão feito pelo empregado.
- (C) empregado fará jus a receber 2 (dois) salários a título de indenização, se a rescisão ocorrer no mês que antecede à data-base da categoria e por iniciativa imotivada do empregador.
- (D) pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho somente será válido quando feito com a assistência do Ministério Público do Trabalho.
- (E) pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado até o décimo dia útil, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou mesmo dispensa de seu cumprimento.

46

É obrigatoriamente devido o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em favor do(s)

- (A) empregado afastado em gozo de auxílio-doença de qualquer natureza.
- (B) empregado afastado para tratamento de HIV.
- (C) empregado em gozo de férias anuais.
- (D) diretor estatutário não empregado, eleito em assembleia de Sociedade Anônima.
- (E) prestadores de serviço autônomos, quando em regime de exclusividade.

47

NÃO terá direito a 30 dias férias o empregado ou a empregada que, no período aquisitivo,

- (A) tiver percebido benefício previdenciário de auxílio-doença por 3 meses, embora descontínuos.
- (B) houver faltado 4 vezes injustificadamente ao serviço.
- (C) permanecer em gozo de licença remunerada pelo empregador, por mais de 29 dias.
- (D) houver se afastado do serviço em licença-maternidade, por período superior a 90 dias.
- (E) deixar de prestar serviços por mais de 30 dias, com percepção de salários, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa.

48

A respeito da duração da jornada de trabalho, analise as afirmações a seguir.

- I - Não fazem jus a perceber horas extras os gerentes exercentes de cargo de gestão, diretores e chefes de departamento ou filial, quando o salário do cargo de confiança for superior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%.
- II - Segundo a legislação brasileira, a jornada máxima de trabalho de qualquer empregado é de 8 horas diárias.
- III - O empregado remunerado à base de comissões não tem direito a perceber horas extras.
- IV - Os empregados que exercem atividade externa, incompatível com a fixação do horário de trabalho, desde que anotada tal condição na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados, fazem jus a receber horas extras.
- V - A empresa com menos de 10 (dez) empregados está dispensada da anotação dos horários de entrada e saída de seus empregados.

Estão corretas **APENAS** as afirmações

- (A) I e II. (B) I e V.
- (C) III e IV. (D) II, III e IV.
- (E) III, IV e V.

49

Sobre os contratos individuais do trabalho, de acordo com a legislação vigente,

- (A) o contrato de experiência é considerado um contrato por prazo determinado de 90 dias e poderá ser renovado uma única vez, por, no máximo, mais 90 dias.
- (B) o contrato de trabalho por prazo determinado somente passa a vigorar por tempo indeterminado se ultrapassados dois anos de sua execução, podendo ser livremente renovado pelas partes dentro deste período sem que se converta em contrato por prazo indeterminado.
- (C) o contrato de trabalho firmado de forma verbal não possui qualquer valor jurídico.
- (D) a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, resultando vínculo apenas com os órgãos da administração pública indireta e fundacional.
- (E) os contratos por prazo determinado podem se extinguir antes do decurso integral do prazo contratado.

50

A respeito das características das contribuições sindicais, de acordo com a legislação e a doutrina especializada, tem-se que a(o)

- (A) contribuição assistencial é obrigatória e corresponde a um dia de remuneração do empregado, descontada na folha de março e recolhida ao estabelecimento bancário em abril de cada ano.
- (B) contribuição confederativa somente não é obrigatória aos associados que participaram ou poderiam ter participado da assembleia que instituiu a contribuição.
- (C) competência para dirimir conflitos entre Sindicatos Patronais e a respectiva categoria econômica no tocante à cobrança de contribuição assistencial passou a ser da Justiça Comum, após a Emenda Constitucional nº 45/2004, que alterou o art. 114 da Constituição Federal.
- (D) competência para examinar litígios entre sindicatos profissionais e empregadores, referentes às contribuições assistenciais e confederativas, é da Justiça do Trabalho.
- (E) empregado pode se recusar a pagar a contribuição sindical, também conhecida como imposto sindical.

RASCUNHO

